N° 98-08 au catalogue

QUE FONT LES GENS LORSQU'ILS SONT LICENCIÉS?

Numéro d'enregistrement du produit 75F0002M

Juillet 1998

Stéphane Crespo, Département de sociologie, Université de Montréal

Johanne Boisjoly, Département de sciences humaines,

Université du Québec à Rimouski

Paul Bernard, Département de sociologie, Université de Montréal

La série des documents de travail sur la Dynamique du revenu et du travail est conçue en vue de communiquer les résultats des études ainsi que les décisions importantes ayant trait au Programme sur la dynamique du revenu et du travail. Elle est une continuation de la Série de documents de recherche de l'EDTR. Ces documents sont disponibles en français et en anglais. Pour obtenir une description sommaire des documents disponibles ou un exemplaire de ces documents, communiquez avec l'Unité de diffusion, Édifice Jean-Talon, 7e étage, section B5, Statistique Canada, Ottawa (Ontario), Canada, K1A 0T6; par INTERNET: DYNAMIQUE@STATCAN.CA; par téléphone au (613) 951-7355 ou sans frais au 1-888-297-7355; ou par télécopieur au (613) 951-3012.

106-03667/

SOMMAIRE

Le licenciement fait partie de l'expérience d'un grand nombre de travailleurs et il se profile à l'horizon pour la plupart des employés, qu'ils soient ou non déjà passés par là. C'est pourquoi il est important de comprendre la réaction des travailleurs face au licenciement, une mesure qui peut faire suite à la fermeture de leur entreprise ou à des suppressions de postes soi-disant définitives ou temporaires. Nous nous demandons donc, dans un premier temps, quels sont les travailleurs licenciés qui restent actifs et quels sont ceux qui s'en détachent, au moins pour quelque temps. Nous examinons ensuite la durée de recherche d'un nouvel emploi pour ceux qui restent actifs.

TABLE DES MATIÈRES

		Page
1.	Introduction	1
2.	Emploi, caractéristiques personnelles et relations sociales	1
3.	Les variables dépendantes : Le retrait et le réemploi	3
4.	Les variables indépendantes : personnelles, situationnelles et relationnelles	4
5.	Méthodes : l'échantillon et les modèles	7
6.	Résultats : chercher un emploi ou non	7
7.	Résultats : trouver un emploi ou non	10
8.	Conclusion	13
Annexe		15

1. Introduction

Le licenciement fait partie de l'expérience d'un grand nombre de travailleurs et il se profile à l'horizon pour la plupart des employés, qu'ils soient ou non déjà passés par là. C'est pourquoi il est important de comprendre la réaction des travailleurs face au licenciement, une mesure qui peut faire suite à la fermeture de leur entreprise ou à des suppressions de postes soi-disant définitives ou temporaires. Nous nous demandons donc, dans un premier temps, quels sont les travailleurs licenciés qui restent actifs et quels sont ceux qui s'en détachent, au moins pour quelque temps. Nous examinons ensuite la durée de recherche d'un nouvel emploi pour ceux qui restent actifs.

2. Emploi, caractéristiques personnelles et relations sociales

L'exercice d'un emploi implique l'existence d'une relation employé-employeur entre le travailleur et son patron. Dans ce cadre, le travailleur doit bien sûr posséder un ensemble de caractéristiques appropriées, ces dernières étant exigées par l'employeur. Il s'instaure cependant aussi une relation sur le plan social qui s'associe à une histoire écrite à une micro-échelle, et ce pour toute transaction mettant en jeu le travail, même la plus brève. Cette histoire peut influencer, dans une certaine mesure, la volonté du travailleur d'essayer de reprendre pied sur le marché du travail et la manière dont il s'y prendra, une fois que cette relation employé-employeur a pris fin. Le caractère temporaire ou permanent du licenciement en est un exemple typique, mais nous discuterons plus tard d'autres facteurs.

Un emploi ne fait pas qu'engager le travailleur dans une relation employé-employeur; il contribue à façonner les autres relations sociales existant dans la vie du travailleur, et l'emploi est lui-même façonné par ces dernières. En particulier, la plupart des

travailleurs partagent leur quotidien avec les personnes présentes dans leur ménage, très souvent un foyer familial. Ce lien crucial dans la vie des gens entre la sphère domestique et la sphère du travail a été souligné par de nombreux auteurs. Pour ce qui est de leur participation à la vie active, les hommes comme les femmes dépendent des obligations inhérentes au ménage et de la façon dont les charges y sont partagées; mais il existe, comme on s'y attend, des différences importantes entre les sexes. Les situations de dépendance entre générations sont également importantes, les jeunes gens restant de plus en plus longtemps chez leurs parents.

Nous pouvons donc mieux apprécier le rapport des licenciés avec le marché du travail et les circonstances favorables à l'obtention d'un nouvel emploi pour ceux qui s'y maintiennent en examinant non seulement leurs caractéristiques personnelles, mais également les caractéristiques du monde dans lequel ils évoluent, le monde de la sphère domestique, avec ses obligations mais aussi les ressources qu'elle offre, et le monde du travail qu'ils ont perdu, qui contient peut-être encore des données explicatives quant à la trajectoire future du travailleur puisqu'il peut permettre de discerner les chances futures du travailleur sur le marché du travail.

On retrouve bien sûr des processus similaires tout au long de la carrière des travailleurs mais un licenciement, s'il survient à un poste pour lequel une certaine quantité d'histoire s'est accumulée sur une micro-échelle entre le travailleur et son employeur, reste quelque chose de différent : c'est un choc qui bouleverse les habitudes aussi bien dans la sphère du travail que dans la sphère domestique; c'est une occasion, parfois bienvenue, parfois malvenue, de réévaluer l'ensemble des relations sociales à l'intérieur desquelles le poste perdu était niché.

C'est précisément ce que nous voulons analyser en utilisant les données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR). Les données de l'EDTR étant

longitudinales, nous pouvons observer l'évolution de la stratégie des travailleurs dans le temps. Comme l'enquête nous fournit des données sur tous les adultes vivant sous un même toit, nous avons ainsi un aperçu des liens d'interdépendance existant entre la sphère domestique et la sphère du travail.

3. Les variables dépendantes : Le retrait et le réemploi

Il n'est pas facile de mesurer le retrait du marché du travail. Une fois seulement pour chaque année de référence, malheureusement, les participants de l'EDTR ayant été licenciés ont répondu à une série de questions concernant ce qu'ils ont fait lorsqu'ils se sont retrouvés sans emploi : Se sont-ils mis à chercher du travail? S'ils ne l'ont pas fait, désiraient-ils quand même travailler? Et si c'était le cas, pourquoi ne cherchaient-ils pas alors qu'ils voulaient travailler? Parmi les 1287 travailleurs qui ont été licenciés au cours de 1993, 57 % ont cherché du travail avant janvier 1994, 6 % n'ont pas cherché pas parce qu'ils attendaient des réponses d'employeurs ou une réaffectation à leur ancien poste, 3 % n'ont pas cherché parce qu'ils étaient découragés, 32 % ne voulaient pas travailler et 2 % désiraient travailler mais n'ont pas cherché à cause d'obligations variées sans rapport avec le travail. L'abandon du travail rétribué s'avère donc être choisi par un nombre important de travailleurs, et son étude est donc pleinement justifiée.

Les intentions déclarées ne nous éclairent néanmoins que peu quant aux comportements se traduisant par une non-participation de fait, ceci étant d'autant plus vrai que cette dernière est mesurée dans le temps; des retraits déclarés ont pu, en particulier, n'être que de courte durée. La plupart des analystes s'accordent à penser que quelques semaines de congé après un licenciement ne signifient pas grand chose en ce qui concerne un retrait du marché du travail, tandis qu'une année entière d'inactivité révèle probablement une absence de désir de travailler. Aucune ligne de démarcation évidente entre les deux situations ne vient cependant à l'esprit. C'est pour cette raison que nous

avons défini une série de seuils (2 à 3 mois consécutifs sans recherche de travail, 4 à 5 mois, 6 à 7, 8 à 9 et 10 à 11); nous utiliserons cette échelle mobile pour nos analyses, qui nous amèneront à préciser quelles catégories de travailleurs se retirent du marché du travail après différents laps de temps.

Le second point de mire de notre étude porte sur la période nécessaire aux diverses catégories de travailleurs licenciés pour trouver un nouvel emploi. Elle est mesurée de manière fort simple; cette variable reflète cependant non seulement la demande du marché du travail pour les caractéristiques du travailleur licencié mais aussi les attentes de ce dernier en matière d'emploi et l'intensité de sa recherche. Ces deux ensembles de facteurs ne peuvent pas être séparés de manière satisfaisante et tout ce que nous pourrons faire sera de contrôler si, à un moment quelconque, le travailleur recherche ou pas un emploi.

4. Les variables indépendantes : personnelles, situationnelles et relationnelles

Picot et Pyper (1993) ont mis au jour une extraordinaire hétérogénéité dans les cheminements des travailleurs licenciés définitivement. Nous étudions cette diversité en classant nos variables indépendantes à l'intérieur de trois ensembles différents correspondant à des questions auxquelles sont confrontés les travailleurs licenciés.

- Qui suis-je, pour ce qui est du potentiel sur le marché du travail?
- D'où est-ce que je viens, c'est-à-dire, quelles traces du poste que j'ai perdu subsistent aujourd'hui?
- Dans quelles activités est-ce que je m'engage, à part le travail?

Le premier ensemble de variables met en jeu les caractéristiques personnelles usuelles reliées d'une part au capital humain et d'autre part à l'appartenance à des catégories sociales qui sont habituellement traitées différemment sur le marché du travail : le niveau

d'éducation, l'âge, le sexe et le statut d'immigrant. Nous soutenons que les effets de ces variables décrivent en gros le potentiel sur le marché du travail puisqu'elles seront évaluées indépendamment des deux autres ensembles de variables indépendantes (caractéristiques de l'emploi perdu et de l'univers non relié au travail).

Le second ensemble de variables indépendantes met en jeu les caractéristiques de l'emploi perdu, ces dernières ayant une influence sur les réactions du travailleur licencié. Trois sous-ensembles de facteurs sont examinés. Le premier sous-ensemble fournit des indicateurs révélant l'appartenance à des secteurs fermés du marché du travail : ancienneté, grands employeurs, secteur public, bénéfice d'un contrat de travail et appartenance aux catégories des professionnels et des cadres. Ces variables peuvent jouer dans les deux sens : le fait d'avoir eu une position privilégiée sur le marché du travail peut favoriser l'obtention d'un emploi puisque l'ancien statut correspond à des attributs favorables non mesurés, ou dans la direction opposée à cause de la perte des capacités requises pour trouver un nouvel emploi ou à cause d'un besoin moindre d'atteindre ce but ou encore à cause d'attentes professionnelles exigeant un délai plus long pour être satisfaites.

Le second sous-ensemble correspond aux travailleurs licenciés temporairement, qui soupèseront les promesses de leur ancien employeur en fonction des possibilités plus générales offertes sur le marché du travail, telles que déterminées par le taux de chômage dans la région.

Le troisième sous-ensemble reflète le fait que les horaires de travail ainsi que le niveau de rémunération devraient avoir une certaine influence, c'est-à-dire qu'il met en jeu le temps de travail exigé par l'emploi perdu et combien ce dernier rapportait à la personne et au ménage. Les licenciés qui travaillaient de longues heures ont peut-être tendance à remplir le vide apparu dans leur emploi du temps en prenant un nouvel emploi. Les travailleurs évoluant dans le haut de l'échelle salariale peuvent réagir bien différemment,

compte tenu de l'équilibre entre divers facteurs tels que les avantages relatifs non mesurés sur le marché du travail, une plus grande sélectivité lors de la recherche d'un emploi, l'accoutumance à un niveau de vie plus élevé et la jouissance d'une accumulation plus importante de biens.

Le troisième ensemble de variables indépendantes met en jeu les activités et les structures sociales dans lesquelles le travailleur était et est engagé, en dehors de son emploi perdu. La poursuite d'études et le fait de toucher des prestations d'assurance-chômage devraient avoir des conséquences relativement évidentes; nous examinerons également si le retrait du marché du travail pour une longue période entraîne une rupture des relations et change les habitudes au point de rendre plus difficile la recherche d'un emploi.

Nous prendrons également en considération le statut du travailleur dans son ménage puisque l'appartenance à une famille, en particulier, implique des obligations. Nous prêterons attention aux avantages et aux dépenses revenant à une génération et imputables à la présence d'une autre génération ainsi qu'aux différences entre les hommes et les femmes en ce qui concerne la manière dont ils s'acquitte de ces obligations.

Les familles peuvent aussi offrir un support financier tout en exigeant une part de l'emploi du temps. Sur ce dernier point, le travailleur licencié peut adapter sa situation pour tenir compte de l'engagement plus ou moins intensif d'autres membres de la famille dans des activités rétribuées. En ce qui concerne le salaire, les effets peuvent aller dans un sens ou dans l'autre : la présence d'un salaire élevé et indépendant dans la famille contribue à faire d'un retrait une option plus facilement envisageable pour le travailleur licencié; elle peut néanmoins également pousser ce dernier à persévérer dans sa recherche pour ne pas tomber dans une position de dominé au sein du système de relations sociales propre à sa famille.

Ces variables indépendantes pourraient fort bien avoir des effets différents pour les hommes et pour les femmes, les deux sexes occupant des positions généralement assez contrastées dans la sphère du travail et la sphère domestique. Pour cette raison, nous prendrons en compte les effets d'interaction liés au sexe à l'intérieur de nos deux modèles et nous ferons état des différences lorsque ces dernières seront significatives.

5. Méthodes : l'échantillon et les modèles

Nous avons extrait de l'échantillon de l'EDTR un sous-échantillon constitué des travailleurs licenciés de leur emploi au cours de l'année 1993. Nous n'avons gardé que les personnes qui n'étaient pas des travailleurs indépendants, qui n'exerçaient pas un autre emploi au moment de leur licenciement et qui sont restées sans emploi pendant au moins sept jours.

Nous avons d'abord utilisé un modèle logit à distribution binomiale pour estimer l'effet des variables indépendantes sur la décision de ne pas chercher du travail pendant une période continue allant de 2 à 3 mois, et ainsi de suite jusqu'à une période allant de 10 à 11 mois. Pour estimer les chances de réemploi rapide nous avons ensuite eu recours à un modèle de survie à temps discret, appliqué aux données mensuelles, avec les mêmes variables indépendantes et en tenant compte du rapport mensuel indiquant si le travailleur a cherché un emploi. Dans la seconde équation, les fluctuations de toutes les variables dynamiques indépendantes ont été prises en compte.

6. Résultats : chercher un emploi ou non

! La Figure 1 indique que de nombreux travailleurs licenciés, et les femmes en particulier, n'effectuent aucune recherche d'emploi pendant de longues périodes.

Le Tableau 1 montre ce qui suit.

! Les femmes témoignent d'un attachement moindre au marché, allant même jusqu'à contrôler (bien que de manière imparfaite) la situation spécifique des travailleurs au sein du ménage.

! Comme prévu, les travailleurs les plus âgés font preuve d'une plus grande propension à quitter le marché. Cependant, ainsi qu'on peut le constater en étudiant le Tableau 2, cette propension est significativement plus élevée chez les hommes, qui sont probablement plus en mesure de se le permettre parce que leur carrière a habituellement été plus longue et couronnée de plus de succès.

! Les travailleurs possédant une formation universitaire, par contre, continuent à chercher à utiliser les aptitudes qu'ils ont acquises.

! Trois indicateurs d'appartenance à un marché du travail interne sont en effet associés à une baisse des activités de recherche : perte d'un emploi avec une plus grande ancienneté, dans une grande entreprise et dans le secteur public. Cela peut être dû à une propension à attendre un rappel de la part de l'ancien employeur et à une inaptitude acquise à explorer le marché de l'emploi extérieur, après avoir joui des bénéfices d'un marché interne.

! Il est rare de trouver un cadre ne cherchant pas du travail dans les quelques mois qui suivent son licenciement : les cadres sont probablement inquiets de perdre contact avec le circuit de l'emploi. La même tendance est constatée chez les travailleurs ayant été assujettis à une convention collective; certains d'entre eux peuvent bénéficier des services d'un organisme de placement dans la période qui suit immédiatement le licenciement.

! Les travailleurs licenciés auxquels on a déclaré que leur poste était perdu pour de bon ont tendance à chercher plus intensément, au moins au cours des six premiers mois; il se peut qu'après quelques mois, même ceux auxquels on a déclaré que leur licenciement n'était que temporaire commencent à ne plus croire en cette promesse et entreprennent des recherches en plus grand nombre. Cette tendance ne se retrouve néanmoins que chez les travailleurs masculins; les femmes semblent appliquer une logique différente pour la recherche d'un emploi, moins en rapport avec les possibilités que laisse miroiter la promesse de rappel à l'emploi perdu.

! Plus le taux de chômage régional est élevé, plus la propension à chercher diminue, les chances de trouver devenant plus faibles.

! Les travailleurs licenciés qui faisaient de longues heures peuvent être heureux de bénéficier d'un congé relativement court, tout autant que les autres, mais leurs activités de recherche s'intensifient après 6 mois, peut-être pour redonner au travail la place centrale qu'il occupait dans leur vie avant leur licenciement.

! Lorsque le travailleur ayant le plus haut revenu dans le ménage travaille de longues heures, le travailleur licencié démontre une propension plus grande à restreindre son activité de recherche d'emploi pour une période assez longue; cela découle probablement d'une redistribution des responsabilités à l'intérieur de la sphère domestique.

! Lorsque le travailleur ayant le plus haut revenu dans le ménage possède un emploi hautement rétribué, le travailleur licencié ne manifeste aucune propension à vivre de ce revenu. Au contraire, les activités de recherche d'emploi semblent se raffermir à long terme, probablement dans le but d'éviter un renversement des rôles dans les rapports de puissance au sein du ménage.

! Curieusement, le statut au sein du ménage n'influence le retrait que de manière limitée : seuls les fils et les filles vivant avec leurs parents optent pour une interruption de la recherche d'emploi, et ce seulement pour quelques mois. Cela est indépendant du fait que certains d'entre eux sont engagés dans une formation scolaire ou professionnelle, un facteur qui restreint les activités de recherche d'emploi pendant de courtes périodes correspondant vraisemblablement aux semestres scolaires.

! Enfin, comme l'on s'y attendait, le fait de toucher des prestations d'assurance-chômage favorise une recherche d'emploi continue.

7. Résultats : trouver un emploi ou non

! La courbe de survie portée sur la Figure 2 montre une chute abrupte et continue, plus prononcée pour les hommes.

Le Tableau 3 suggère ce qui suit.

! Il est évident que l'obtention d'un nouvel emploi dépend énormément du fait que l'on cherche ou pas du travail. Indépendamment du nombre cumulé de mois passés sans emploi, ne pas rechercher un emploi contribue à augmenter de manière significative la durée de chômage; le nombre cumulé de mois passés sans chercher exerce également un effet, moindre mais significatif, comme si la perte de contact pendant une période de durée non négligeable rendait l'obtention d'un emploi encore plus difficile.

! Les effets découlant des caractéristiques personnelles des travailleurs n'ont rien de surprenant : indépendamment de la façon de conduire la recherche d'emploi, les

hommes en général et les travailleurs ayant une formation universitaire trouvent du travail plus rapidement tandis que les immigrants (plus spécialement les immigrantes) et les travailleurs plus âgés rencontrent plus de difficultés. Un examen plus attentif révèle que le facteur lié à l'éducation ne joue un rôle accélérateur que dans le cas des femmes : les travailleurs masculins ne possédant pas de formation universitaire ne souffrent d'aucun handicap important pour trouver un emploi, contrairement aux travailleurs féminins.

! Le fait que l'emploi perdu appartienne à un marché de l'emploi fermé ne semble pas affecter la rapidité avec laquelle les travailleurs retournent dans la population active, mis à part ceux qui travaillaient pour de grands employeurs et qui s'avèrent plus lents, peut-être parce qu'ils sont plus sélectifs et demandent un salaire minimum plus élevé.

! Il n'est pas surprenant de constater que les travailleurs licenciés de façon définitive prennent plus de temps à trouver un emploi (supposé nouveau), comme ceux qui vivent dans les régions connaissant un taux de chômage élevé. Les femmes souffrent d'un handicap plus grand que celui des hommes dans de telles conditions.

! Les travailleurs qui consacraient de longues heures à leur emploi perdu ont tendance à trouver un emploi plus rapidement, peut-être parce que leur recherche d'emploi est plus intensive.

! Évidemment, les gens qui suivent une formation trouvent plus difficile de dénicher un emploi qui soit compatible avec ces activités.

! Les personnes recevant des prestations d'assurance-chômage peuvent sans doute se permettre d'être plus sélectives dans leur recherche d'emploi; ce privilège semble être réservé aux travailleurs masculins.

! La dynamique du ménage est assez intéressante. Le travailleur qui vit seul possède les meilleures chances de retrouver un emploi. Toutes les autres catégories sont plus lentes, soit parce le travailleur est écrasé par les obligations familiales (tel un parent, plus particulièrement un parent de jeunes enfants), soit parce qu'il peut se permettre d'être sélectif et d'attendre (comme les fils et les filles, sans doute).

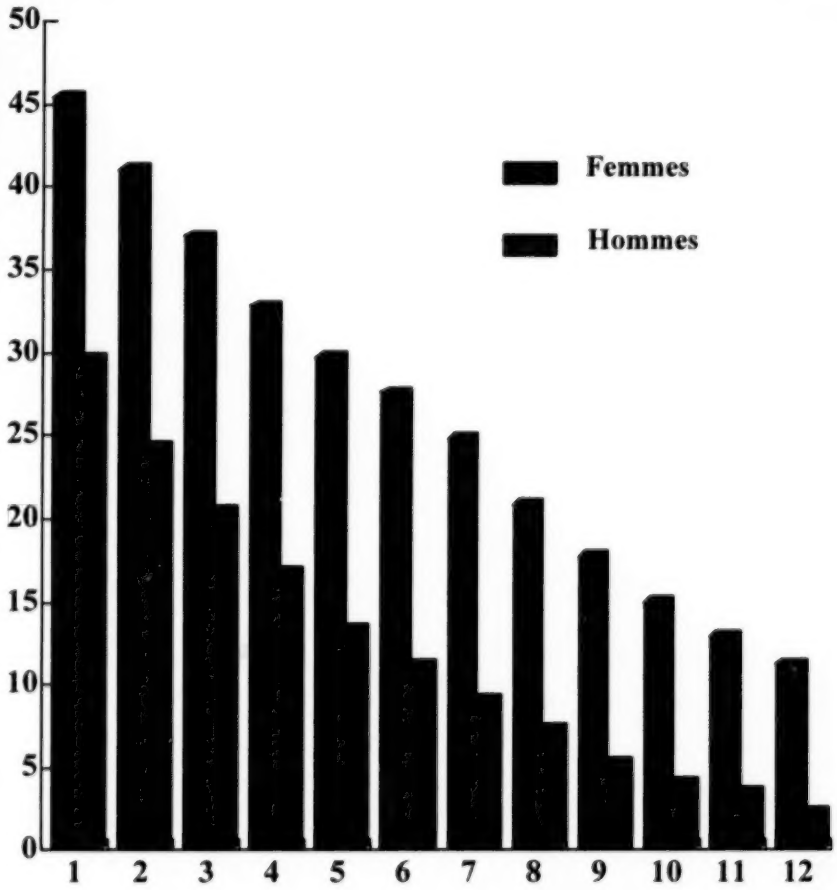
! Enfin, les revenus des travailleurs les mieux rétribués dans le ménage permettent aux femmes de chercher un emploi avec plus de succès : loin de tirer avantage de ce revenu pour se retirer du marché du travail, il est certain que les femmes cherchent du travail et il est également certain qu'elles en trouvent. Cela peut être lié à la tendance actuelle à l'augmentation de la proportion de familles bi-actives, tout autant qu'au souhait de ces femmes de préserver leur indépendance économique.

8. Conclusion

Les travailleurs licenciés réagissent de différentes manières à la perte de leur emploi. Notre analyse a révélé l'influence des caractéristiques personnelles de ces travailleurs, caractéristiques reliées à leur potentiel humain mais aussi celles reflétant une assimilation différenciée dans le tissu social, telles que le sexe, le statut au regard de l'immigration et l'âge. Ces influences mettent en évidence à jour le rôle joué par des interactions sociales diverses : celles relatives à l'emploi perdu et desquelles le travailleur n'est pas tout à fait coupé; celles découlant de la fréquentation d'institutions telles que les écoles et l'État; et enfin celles reliant la sphère du travail à la sphère domestique. Pour terminer, signalons qu'un nombre respectable de processus semblent être différents pour les travailleurs masculins et pour les travailleurs féminins. Les politiques gouvernementales concernant l'emploi doivent tenir compte de cette complexité pour atteindre leurs objectifs.

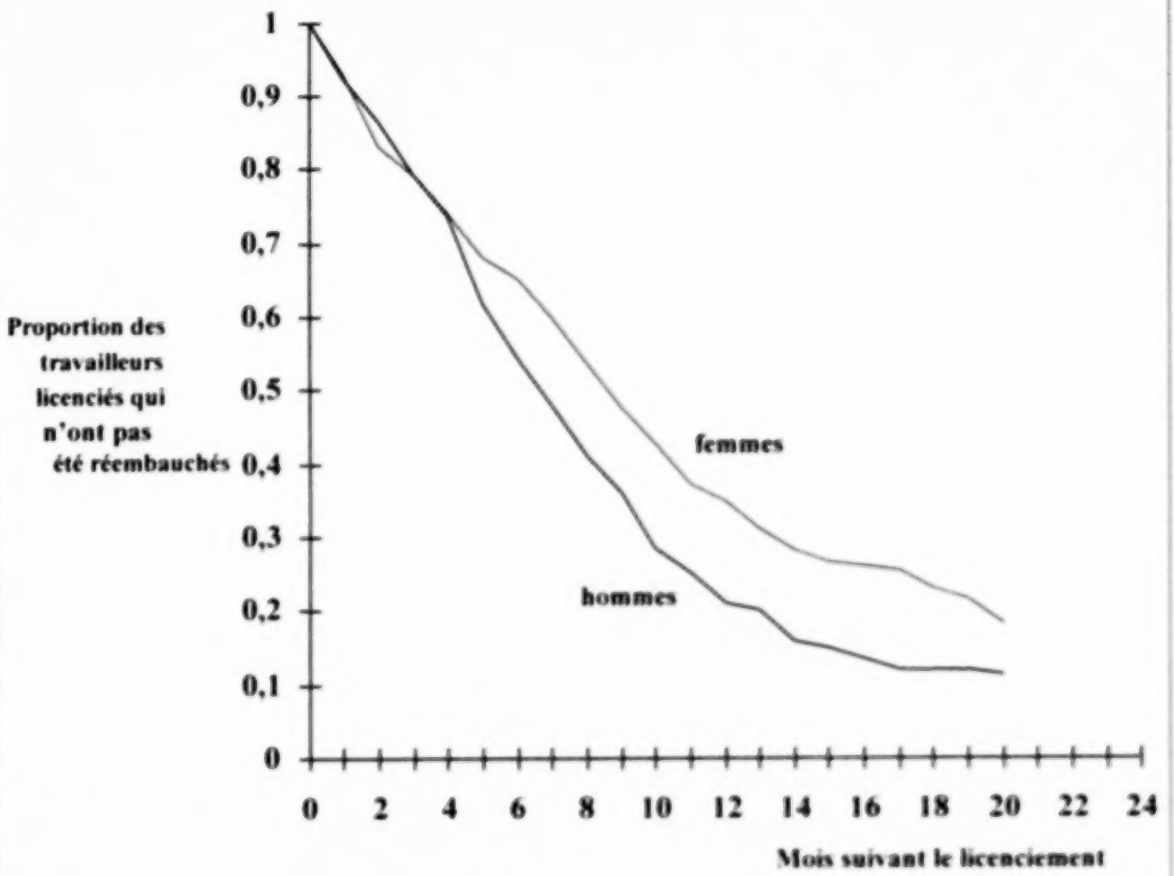
ANNEXE

Graphique 1: Proportion des travailleurs licenciés en 1993 qui sont sans emploi et n'en cherche pas durant des mois cumulatifs



Source: Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1993-1994.

Graphique 2: Estimations de survie (évènement: réembauche)



Source: Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1993-1994

Table 1 : Coefficients de régression logit :

Facteurs expliquant la probabilité de ne pas chercher du travail après un licenciement

	ne pas chercher du travail pendant				
variable explicative	**2 à 3 mois**	**4 à 5 mois**	**6 à 7 mois**	**8 à 9 mois**	**10 à 11 mois**
caractéristiques personnelles					
homme	-0,78***	-0,92***	-1,16***	-0,85***	-1,27***
immigrant	-0,32	0,07	-0,19	-0,004	-0,56
âge	0,02***	0,03***	0,04***	0,05***	0,06***
formation universitaire	-1,30***	-1,00**	-1,35***	-2,14***	-1,74**
caractéristiques de l'emploi perdu					
ancienneté	0,05**	0,06***	0,06***	0,07***	0,05**
effectif de l'entreprise > 1000	1,12***	0,89***	0,96***	0,60**	0,43
secteur public	0,52**	0,87***	0,93***	1,05***	0,41
poste de cadre	-1,93*	-1,59	-1,79	-1,40	-0,60
syndicat/convention collective	-0,46**	-0,32	-0,14	-0,03	0,24
licenciement définitif	-0,86***	-0,71***	-0,53***	-0,31	0,16
taux de chômage	0,08***	0,09***	0,09***	0,09***	0,04
log(heures de travail)	-0,18	-0,26	-0,35**	-0,66***	-0,54**
log(salaire)	-0,07	-0,29	-0,20	-0,29	0,003
statut dans le ménage et situation salariale du (de la) conjoint(e).					
log (heures de travail -autres)	0,09	0,11	0,20*	0,21*	0,29**
log (salaire - autre)	-0,10	-0,17	-0,19	-0,08	-0,34*
célibataire	-0,07	-0,55	-0,88	-0,51	-1,23
fils ou fille	0,92*	1,22***	0,86*	0,83	1,04
parent d'enfant(s) (de 0 à 4 ans)	0,16	0,50	0,13	-0,14	-0,19
parent d'enfant(s) (de 5 à 25 ans)	-0,08	-0,03	-0,46	-0,66	-0,78
conjoint(e) (sans enfant)	0,39	0,48	-0,05	-0,17	0,03
parent seul	-0,09	-0,19	-0,63	-0,01	-0,95
autre	0,43	0,42	-0,21	-0,38	-0,12
réf.: ménage d'une personne	!	!	!	!	!
activité					
études ou formation professionnelle	0,50**	0,14	0,29	0,06	0,01
reçoit prestations d'assurance-chômage	-0,84***	-1,00***	-1,28***	-1,36***	-1,12***

* : $0,1 > p > 0,05$

** : $0,05 > p > 0,01$

*** : $p < 0,01$

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la dynamique du travail et du revenu*, 1993-1994

Table 2 : Coefficients de régression logit :

Facteurs expliquant la probabilité de ne pas chercher du travail pendant les 6 à 7 mois suivant le licenciement

variable explicative	total	femmes	hommes
caractéristiques personnelles			
homme	-1,16***		
immigrant	-0,19		
âge	0,04***	0,02*	0,07***
formation universitaire	-1,35***		
caractéristiques de l'emploi perdu			
ancienneté	0,06***		
effectif de l'entreprise > 1000	0,96***		
secteur public	0,93***		
poste de cadre	-1,79		
syndicat/convention collective	-0,14		
licenciement définitif	-0,53***	-0,07	-1,33***
taux de chômage	0,09***		
log(heures de travail)	-0,35**		
log(salaire)	-0,20		
statut dans le ménage et situation salariale du (de la) conjoint(e).			
log (heures de travail - autres)	0,20*		
log (salaire - autre)	-0,19	-0,41**	0,24
célibataire	-0,88		
fils ou fille	0,86*		
parent d'enfant(s) (de 0 à 4 ans)	0,13		
parent d'enfant(s) (de 5 à 25 ans)	-0,46		
conjoint(e) (sans enfant)	-0,05		
parent seul	-0,63		
autre	-0,21		
réf. : ménage d'une pers.	!	!	!
activité			
études ou formation professionnelle	0,29		
reçoit des prestations d'assurance-chômage	-1,28***		
	n=1233 événements : 215	n=477 événements : 132	n=756 événements : 83

* : 0,1 > p > 0,05
** : 0,05 > p > 0,01
*** : p < 0,01

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la dynamique du travail et du revenu*, 1993-1994

Table 3 : Coefficients de régression logit :
Facteurs expliquant la probabilité de trouver (rapidement) un nouvel emploi

variable explicative	probabilité de ne pas chercher pendant 6 à 7 mois (Table 2)	total	femmes	hommes
caractéristiques personnelles				
homme	diminue	0,28***		
immigrant		-0,39***	-0,91***	-0,28*
âge	augmente, surtout pour les hommes	-0,03***		
formation universitaire	diminue	0,50***	1,05***	0,06
caractéristiques de l'emploi perdu				
ancienneté	augmente	-0,02		
effectif de l'entreprise > 1000	augmente	-0,33***		
secteur public	augmente	0,06		
poste de cadre		0,30		
syndicat/convention collective		0,16		
licenciement définitif	diminue pour les hommes	-0,27***	-0,49***	-0,19*
taux de chômage	augmente	-0,03***	-0,06***	-0,006
log(heures de travail)	diminue	0,15*		
log(salaire)		0,04		
statut dans le ménage et situation salariale du (de la) conjoint(e),				
log (heures de travail - autres)	augmente	-0,01		
log (salaire - autre)	diminue pour les femmes	0,12**	0,30***	-0,01
célibataire		-0,42*		
fils ou fille	augmente	-0,63***		
parent d'enfant(s) (0 à 4 ans)		-0,43***		
parent d'enfant(s) (5 à 25 ans)		-0,27*		
conjoint(e) (sans enfant)		-0,34**		
parent seul		0,23		
autre		-0,68***		
réf.: ménage d'une personne	!	!	!	!
activité				
études ou formation professionnelle		-0,75***		
reçoit des prestations d'assurance-chômage	diminue	-0,48***	-0,10	-0,67***
ne cherche pas	!	-0,42***		
nbre de mois cumulés sans recherche	!	-0,03*		
nbre de mois cumulés sans emploi	!	0,05***	0,03*	0,07***
		n=10124 événements : 988	n=4598 événements : 346	n=5526 événements 642

* : 0,1 > p > 0,05
** : 0,05 > p > 0,01
*** : p < 0,01

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la dynamique du travail et du revenu*, 1993-1994